



TRABAJO FIN DE MÁSTER EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES Y EN RRHH

TÍTULO: La era de las Competencias.

Alumna: Ester Gil Beltrán

Tutora: Eva Ferrando Daufí

Curso: 2014-2015

Fecha de lectura: septiembre de 2015

RESUMEN /ABSTRACT

En un mundo de continuos cambios la adaptación es primordial, convirtiéndose en esencial la adquisición de conocimientos, pero sobre todo de competencias, entendidas estas como “un conjunto de comportamientos observables que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización concreta” (Pereda y Berrocal, 2008). El cursar el Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos tiene como propósito la adquisición de 9 competencias básicas: 1. Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía, 2. Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos, 3. Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos, 4. Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva, 5. Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo, 6. Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones, 7. Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados, 8. Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional y 9. Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. Por lo que este trabajo, recoge la reflexión y valoración de los niveles adquiridos en dichas competencias durante el transcurso del Máster y, durante las prácticas realizadas en el equipo WoNT.

In a world of continuous change adaptation is essential, the acquisition of knowledge is a key element in this process as well as the ability to apply this knowledge in a competent manner. Competencies are understood as "a set of observable behaviors that are causally related to good or excellent performance in a particular job and a particular organization" (Pereda and Berrocal, 2008). Coursing the Masters in Work Psychology, Organizations and Human Resources aims to the acquisition of 9 core competencies: 1. Interpret the different theories and development processes on Occupational Health Psychology and Ergonomics, 2. Develop Basic research in Occupational Health Psychology, Organizational Psychology and Human Resource Development, 3. Compare the different theories and development processes on Psychology of Human Resources, 4. Apply the different theories and development processes of the main individual and organizational strengths in Positive Organizational Psychology, 5. Evaluate the characteristics that determine the climate and organizational culture and change processes and organizational development over time, 6. Implement Human Resources management techniques and interpret their relationship with individual psychosocial health and group development in organizations, 7. Participate in organizational environments through the implementation of organizational practices that contribute to prevention and health promotion of employees, 8. Apply techniques of intervention / optimization of psychosocial health from occupational health psychology and 9. Judge the skills acquired throughout the Master in Work Psychology, Organizations and Human

Máster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

Resources. So this work contemplates a reflection and evaluation of the level of development of these skills acquired during the course of the Master and the internship in team WONT.

PALABRAS CLAVE /KEYWORDS

Competencias, adaptación, desarrollo.

Competencies, adaptation, development

ÍNDICE

0. AGRADECIMIENTOS.....	III
1. PRESENTACIÓN	IV
✓ SBE001. Trabajo y salud organizacional.....	IV
✓ SBE002. Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional.....	V
✓ SBE003. Psicología Organizacional Positiva.....	VI
✓ SBE004. Cambio organizacional y gestión de calidad.....	VI
✓ SBE005. Técnicas de gestión de Recursos Humanos.....	VII
✓ SBE006. Prácticas organizacionales saludables.....	VIII
✓ SBE007. Intervención psicosocial en el trabajo.....	X
✓ SBE008. Psicología del coaching.....	X
✓ SBE011. Prácticas externas.....	XI
2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL ÁMBITO PROFESIONAL / INVESTIGADOR	
XIII	
CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía	XIII
CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.....	XIV
CE3- Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.....	XIV
CE4 - Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.....	XV
CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.....	XVI
CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.....	XVII
CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.....	XVII

CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.....	XVIII
CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.....	XIX
3. VALORACIÓN PERSONAL	XX
4. FUTURO PROFESIONAL	XXIII
5. BIBLIOGRAFIA Y WEBGRAFIA	XXIII
6. ANEXOS	XXV

0. AGRADECIMIENTOS

Con los agradecimientos podría estarme horas, pero no lo voy a hacer, así que sólo voy a agradecer una cosa, las personas que he conocido durante este año, tanto del alumnado como del equipo WoNT. Creo que entre ellas me llevo buenas amigas como Jeanine, Marisa, Laritza y Hedy. De todas ellas he aprendido mucho de la vida y del mundo.

De Jeanine admiro su capacidad de trabajar y de ayudar a los demás sin esperar nada a cambio. Tiene una forma de ser que transmite mucha tranquilidad, nunca levanta la voz ni la he visto nunca enfadada, cuando hemos tenido algún contratiempo siempre ha sabido salir a delante con tranquilidad y buscando soluciones.

En cuanto a Marisa, es la felicidad y la positividad personalizada, ya puedes tener un mal día que cuando Marisa entra por la puerta te lo alegra con su sonrisa y con sus comentarios de ánimo. Es una persona que se preocupa por el que tiene a su lado y, eso en una sociedad donde la gente no se para a mirar si quiera a quien tiene al lado, es de agradecer.

A Laritza la admiro, es una persona que le ha tocado salir de su país y dejar a su familia para buscar un futuro mejor, y aun así se preocupa también por los demás, es voluntaria como payaso en un hospital infantil.

Y por último Hedy, ella es una persona buena y generosa y un ejemplo a seguir de superación, disciplina y trabajo duro, pero también de diversión y de cómo apreciar la vida. Hedy ha sido profesora nuestra en el Máster, pero a mí personalmente me ha dejado otras muchas enseñanzas que agradecerle.

Ha sido un placer encontrarlas en mi camino, y espero tenerlas siempre cerca a todas.

Por ultimo no quería dejar de agradecer al equipo WoNT, y en particular a Marisa Salanova, la confianza y las oportunidades que me han brindado para seguir formando parte de su “familia” este próximo año.

1. PRESENTACIÓN

Mi nombre es Ester Gil Beltrán, mis padres son Luis y Mercedes y soy la pequeña de tres hermanos siendo la única chica. Desde bien pequeña y siguiendo los pasos de mis hermanos me apuntaron a nadar. Fui nadadora y deportista de élite hasta los 16 años, cuando me lo dejé, seguí vinculada a la natación como entrenadora y hasta el día de hoy.

En el aspecto de los estudios, me licencié en Psicología y cuando acabé, como estaba trabajando como entrenadora, sin darme cuenta dejé pasar los años.

La culpa de que decidiera buscar un Máster relacionado con la Psicología del Trabajo y las Organizaciones fue, por un lado mi padre, él es una persona que con 10 años era pastor y se jubiló siendo encargado en una empresa textil, con esto quiero decir que es un trabajador nato y nos inculcó, tanto a mis hermanos como a mí, el sentido de responsabilidad hacia el trabajo y de colaboración entre todos los integrantes de una empresa para obtener resultados y sobre todo para una buena convivencia. Por otro lado está Neus, ella es la hermana de mi cuñada y trabaja en una multinacional en Barcelona y, la verdad que a la complicación de vivir en una gran ciudad con dos hijas y sin apoyo familiar, se le suma un trabajo en el que viaja mucho y le exige al máximo a todos los niveles, pero aun así es feliz, como ella dice pertenece a una secta, que le permite disfrutar de una trabajo que le encanta, practicar deporte semanalmente en las mismas instalaciones de la empresa con sus compañeros, disfrutar y atender a la familia, etc...

Estas dos personas, junto a las experiencias vividas en el deporte, me hicieron buscar un Máster que me enseñara a conjugar la visión laboral de mi padre y la experiencia de Neus, y lo encontré en el Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos que se imparte en la Universidad Jaume I de Castellón.

El Máster de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos consta de 78 créditos de los cuales el alumnado tiene que cursar un mínimo de 60 créditos, pudiendo hacerlo tanto en su vertiente dirigida a la práctica profesional, como a la dirigida a la investigación. Ambas vertientes constarían de 10 asignaturas como mínimo. Compartirían 8 asignaturas obligatorias y 3 optativas, a elegir 1, y una específica de cada vertiente. En mi caso, me decanté por la vertiente profesional, ya que mi objetivo era aplicar a las organizaciones lo que aprendiera en el Máster.

A continuación desarrollaré lo que, en mi opinión, me han aportado cada una de ellas y a las conclusiones a las que he llegado.

✓ **SBE001. Trabajo y salud organizacional.**

Responsable: Hedy Acosta

Profesorado:

- Hedy Acosta. Trabajo y salud ocupacional.
- Jordi Escartín. Mobbing.
- Lidón Nebot. Burnout y tecnoestrés.

- Mario del Líbano. Adicción al trabajo.
- Joan Franco. Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y ergonomía.

Mis conclusiones: esta asignatura la considero una de las fundamentales ya que nos pone en situación teórica de lo que va a ser el resto del Máster. Hemos aprendido a distinguir los modelos teóricos en los que se basa la Psicología de la Salud Ocupacional, entendida ésta como la psicología que se ocupa de la calidad de la vida laboral y de proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores. Con dichos modelos nos explicaron las principales patologías que nos podemos encontrar en un empleado/a como son el mobbing, el burnout, el tecnoestrés, así como la adicción al trabajo. Algo que se debía ver desde el primer momento y así se hizo fue el marco legal en el que se mueve la Psicología de la Salud Ocupacional, de ahí la importancia de estudiar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Como he dicho en esta asignatura vimos las posibles patologías que nos podemos encontrar, y hasta no hace mucho era lo único que se tenía en mente, curarlas, pero una seña de identidad del Máster y que no podía faltar en la primera asignatura, es esa parte positiva de la psicología, y aquí lo vemos en la insistencia por parte del profesorado en la definición que da la OMS de salud, en la que se deja claro, que salud no es la mera ausencia de enfermedad sino que debe existir un bienestar total, teniendo que ser éste el cristal de las gafas con el que mirar el resto del Máster.

✓ **SBE002. Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional.**

Responsable: Miguel Ángel Nadal

Profesorado:

- Miguel Ángel Nadal. IESE estrategia RRHH. Metodología 5 eses.
- Francisco Gil. Modelos y entrenamiento del nuevo liderazgo.
- Miguel Ángel Nadal. Cuadro de Mando Integral.
- Pedro Torrente. Procesos básicos: socialización, formación y desarrollo de carrera.

Mis conclusiones: Esta asignatura me resultó muy interesante puesto que, durante la Licenciatura en Psicología, no se profundizó lo suficiente en el área de recursos humanos. La mayoría de los profesores que impartieron clase son profesionales en la materia, con lo que están en contacto con la realidad del mundo laboral y se notó, ya que durante las clases se pusieron infinidad de ejemplos y casos reales para hacer las clases más comprensibles. Se nos hizo una contextualización del mundo en el que vivimos y cómo, esos factores externos, se deben utilizar para prever y anticiparse a los acontecimientos dentro de una organización.

Pudimos aprender cosas muy básicas, pero a la vez muy útiles, para el buen desarrollo y desempeño de una organización, como es el establecer una estrategia de Recursos Humanos eficaz y cómo ésta puede influir en los resultados de la organización. También la Metodología 5 eses, la cual me impactó por su simplicidad y coherencia de concepto, pero a la vez difícil de mantener sin una mentalidad alineada a ella.

La clase de liderazgo también fue muy enriquecedora ya que este tema se da en varias ocasiones durante la carrera, pero de una forma tan explícita y con tantos ejemplos de los tipos de liderazgo y las posibles aplicaciones y combinaciones, nunca.

✓ **SBE003. Psicología Organizacional Positiva.**

Responsable: Valeria Cruz.

Profesorado:

- Marisa Salanova. Psicología Positiva, Bienestar y Felicidad.
- Isabel Martínez. Capital psicológico positivo: esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia.
- Pablo Berrocal. Inteligencia Emocional en el trabajo.
- Valeria Cruz. El Engagement y Flow en el trabajo.

Mis conclusiones: ésta puede que fuera la asignatura más esperada del Máster. El hablar de felicidad, positivismo y la idea de que se pueda ser feliz y disfrutar en el trabajo, contribuyeron a que el ambiente durante toda la asignatura fuera distendido, cercano y agradable, a la vez que aprendíamos de la felicidad hedónica y eudaimónica, y cómo el cultivo de las fortalezas de uno mismo puede ser el camino a ese tan ansiado bienestar. También aprendimos que, según el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (Bakker & Demerouti 2008), el desarrollo del Capital Psicológico Positivo, integrado éste por la esperanza, el optimismo, la resiliencia y la autoeficacia, como un recurso personal dentro de la dinámica del trabajo, puede darnos la diferencia entre entrar en una espiral positiva que nos lleve al Engagement y Flow en el trabajo y, por ende, a resultados individuales y organizacionales óptimos, o por el contrario, entrar en una espiral negativa de estrés y malos resultados a todos los niveles. Otro de los grandes recursos personales, ya que el ser humano es un ser social, es la inteligencia emocional. Su implicación en la vida y, en nuestro caso el trabajo, es máximo, siendo inherente en cualquier relación social existente.

Dicho todo esto, a la conclusión que llegué fue que la felicidad y el bienestar requieren de trabajo y esfuerzo, ya que no hay una píldora de la felicidad.

✓ **SBE004. Cambio organizacional y gestión de calidad.**

Responsable: Merche Ventura.

Profesorado:

- Merche Ventura. Calidad de servicio.
- Alma Rodríguez. Gestión de la excelencia.
- Lidón Nebot. Organizaciones que aprenden en contextos de cambio.
- Vicente González. Clima y Cultura organizacional.
- Agustín Sánchez. Gestión de calidad.

Mis conclusiones: En un entorno laboral cambiante con nuevos retos como son la globalización, la flexibilidad del mercado laboral, la revolución de las nuevas tecnologías, la segmentación en colectivos de trabajadores y la diversidad geográfica y cultural, entre otras, las organizaciones deben adaptarse a dichos cambios. Por todo ello, en esta asignatura estudiamos las normas y sistemas de Gestión de Calidad (ISO 9001), de Gestión Medioambiental (ISO 14001) y de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (OHSAS 18001). En una situación como la actual, donde no hay fronteras comerciales, es conveniente establecer normas de actuación y aunar criterios para obtener relaciones más fluidas, organizadas y competitivas a nivel internacional.

Una de las características del mundo globalizado es que al final, el producto tangible en sí, se diferencia más bien poco de un sitio a otro, por lo que pasa a tener gran relevancia la calidad del servicio, pudiendo una excelente calidad de servicio compensar y/o justificar tanto precios excesivos como calidades menores del producto. De ahí la importancia del cambio de visión del/la trabajador/a y verlo como un recurso al que hay que valorar, cuidar y desarrollar.

En el mismo sentido, vivimos en un mundo donde la vigencia de los acontecimientos, productos, métodos y sistemas es muy breve, por lo que la adaptación es continua y permanente, de ahí la necesidad de la empleabilidad de las organizaciones. Pero no solo de las organizaciones, también hay que trabajar en la empleabilidad de los/as trabajadores/as, ya que el concepto de trabajo, en el que éste era estable, definido y monocultural ha cambiado, por tanto, el/la empleado/a también debe cambiar y estar más abierto al cambio, tener iniciativa y predisposición al aprendizaje para no quedarse atrás.

Ante todos estos cambios, cobra gran relevancia para un óptimo funcionamiento de todas las personas involucradas en el engranaje de una organización, el cuidado del clima y cultura de la misma, ya que un ambiente percibido de forma positiva y unos valores alineados con los de la empresa ayudarán en el bienestar del/la empleado/a.

Para acabar, en esta asignatura posiblemente diéramos para mí, una de las herramientas más básicas y útiles que pueda tener un psicólogo organizacional, como es el *Survey Feedback*. La base de esta técnica es el informar al/la trabajador/a y hacerlo/a participe en las acciones de la organización.

✓ **SBE005. Técnicas de gestión de Recursos Humanos.**

Responsable: Lidón Nebot.

Profesorado:

- Isabel Martínez. Procesos básicos de gestión, de afectación y de desvinculación organizacional.
- Lidón Nebot. Técnicas de evaluación.
- Agustín Aguilar. Gestión del talento.
- Juan Sánchez. Gestión estrategias del desempeño.
- Julián Pelacho. Formación Outdoor.
- Edgar Bresó. Evaluación y desarrollo de la Inteligencia Emocional en organizaciones.

Mis conclusiones: en esta asignatura se vieron procesos y aspectos a tener en cuenta por un departamento de recursos humanos. Lo primero que destacaré es la importancia de la ubicación de dicho departamento, debe de estar totalmente inmerso en la estrategia de la empresa y con pleno conocimiento de lo que ocurre para poder alinear su propia estrategia a la de la empresa.

Los procesos básicos del departamento de recursos humanos en una organización son, en primer lugar, analizar los puestos de trabajo, puestos en los que es importante saber qué se hace en cada uno de ellos, cómo se hacen, por qué se hacen y qué se necesita para su realización, al igual que también es importante realizar una planificación de plantilla para saber si se necesita reducir, ampliar o reajustar de alguna manera. Otro proceso básico sería el de reclutamiento y selección de personal y, por último, la desvinculación, sea voluntaria o no.

Para llevar a cabo estos procesos y otros como son la formación o a valoración del desempeño, el departamento de recursos humanos dispone de una serie de técnicas como son:

- La observación.
- Incidentes críticos.
- Pruebas situacionales.
- Test psicológicos.
- Centros de evaluación.
- Discusiones de grupo.

A la hora de evaluar a las personas, primero hay que plantearse qué enfoque se va a seguir y actuar en consecuencia. Se puede elegir entre un enfoque basado en el rasgo o un enfoque basado en la competencia. El primero está más centrado en aspectos psicométricos, variables personales, conocimientos específicos y, el segundo en comportamientos observables. La tendencia actual es la de enfocarse en las competencias, como comentábamos en la asignatura anterior, en el mundo tan cambiante en el que vivimos, las organizaciones tienden a tener empleado/as según lo que pueden hacer y cómo son capaces de adaptarse, en lugar de por lo que saben, pero estas competencias también se pueden trabajar y desarrollar. Una de las metodologías que nos han enseñado para ello es la Metodología Outdoor Training, la cual consiste en actividades que intentan ser representaciones simbólicas de la situación del trabajo y, los aprendizajes que se logran, transferibles a éste.

Por último, uno de los aspectos que también se trabajó en esta asignatura fue la gestión del talento. Primero en qué consiste, llegando a la conclusión de que es un compendio de capacidad, compromiso y contexto, y luego estableciendo las tareas del departamento de recursos humanos, como son la detección, atracción, fidelización y desarrollo, en la búsqueda y gestión del talento.

✓ **SBE006. Prácticas organizacionales saludables.**

Responsable: Hedy Acosta

Profesorado:

- Miguel Ángel Nadal. Información, participación y comunicación.
- Lidón Nebot. Justicia organizacional.
- Hedy Acosta. Confianza organizacional.
- Santiago Vázquez. Prácticas de desarrollo directivo.
- Lourdes Munduate. Gestión, mediación y resolución de conflictos.

Mis conclusiones: el modelo HERO está compuesto de tres elementos, recursos y prácticas organizacionales saludables, empleados saludables y resultados organizacionales saludables, y esta asignatura se basó especialmente en uno de esos elementos, prácticas organizacionales saludables.

Las prácticas organizacionales saludables son acciones dirigidas a la mejora tanto de la salud del/la empleado/a como a la salud financiera de la organización. La investigación basada en el proyecto ERCOVA establece que son 8 las prácticas fundamentales, conciliación familia-trabajo, prevención de mobbing, desarrollo de habilidades, desarrollo de carrera, salud laboral, equidad percibida, comunicación e información organizacional y responsabilidad social empresarial. De estas 8 prácticas, en esta asignatura profundizamos especialmente en la de comunicación y en la de equidad percibida.

Con la práctica de comunicación tuve problemas para acabar de disociar la comunicación como un acto de transmitir información entre personas, de la comunicación como la base inherente en las relaciones sociales, ya que realmente la segunda engloba la primera. Pero después de una conversación con el profesor entendí que la práctica organizacional se limita a la primera, a establecer y asegurar los medios para que la información fluya en todas direcciones, vertical y horizontalmente.

En cuanto a la práctica de equidad percibida, en un contexto de crisis caracterizado por cambios, las organizaciones necesitan que sus trabajadores/as se involucren más en el trabajo manifestando comportamientos para superar esta crisis. Es decir, que vayan más allá de lo que es requerido en su puesto de trabajo y se comprometan personalmente en el logro de los objetivos colectivos, realizando Comportamientos de Ciudadanía Organizacional (CCO). El CCO es un comportamiento individual discrecional no reconocido directa o explícitamente por el sistema formal de recompensas y que promueve el funcionamiento efectivo de la organización (Organ, 1988) y, basándose en el modelo HERO de Salanova, obtenemos que estableciendo políticas y prácticas organizacionales que sean percibidas como equitativas y justas, se fomentan dichos comportamientos, mediado todo ello por el engagement.

Las prácticas de conciliación familia-trabajo, prevención de mobbing, salud ocupacional y comunicación e información organizacional se vieron como prácticas generadoras de Confianza organizacional. La confianza organizacional basa su importancia en que es mediadora entre las prácticas organizacionales y los resultados organizacionales, es decir, su importancia es básica.

Para terminar, las clases de esta asignatura resultaron ser muy vivenciales ya que mediante ejercicios prácticos y casos reales pudimos comprobar personalmente, lo que posteriormente se nos explicaba teóricamente. Una de ellas fue la clase de negociación, un acto que en la vida cotidiana realizamos a diario, pero también en la vida laboral como departamento de recursos humanos o consultoría, a menudo debemos

hacer uso de esta habilidad, (sin duda alguna la experiencia con la profesora Lourdes Munduate, en la clase de negociación, será difícil de olvidar). Y otra, la clase en la que vimos el caso práctico de la empresa R de telefonía, un ejemplo real de que la teoría se puede llevar al mundo laboral y funciona.

✓ **SBE007. Intervención psicosocial en el trabajo.**

Responsable: Isabel Martínez.

Profesores:

- Isabel Martínez. Evaluación de Riesgos Psicosociales.
- Susana Llorens. Intervención de Riesgos Psicosociales.
- Laura Lorente. Intervención en Burnout.
- Lidón Nebot. Intervención en tecnoestrés y adicción al trabajo.

Mis conclusiones: para mí una de las tareas más básicas, junto con la selección, es la evaluación de riesgos psicosociales, y en esta asignatura se vio pormenorizadamente, definición de riesgos psicosociales, marco teórico, metodologías a seguir, que en este caso vimos la metodología RED y la ISTAS_21 y herramientas para llevarla a cabo.

Posteriormente dimos la parte de intervención, esta parte es importante ya que una evaluación sin una intervención puede resultar perjudicial, de ahí que aunque se haya pedido solamente una evaluación siempre se realicen propuestas de intervención. Como en todo proceso la planificación es esencial, y al igual que en la evaluación no puede faltar una propuesta de intervención, en la intervención no puede faltar la evaluación de ésta. Las técnicas de intervención son múltiples y variadas en función del objetivo, intervención primaria, secundaria o terciaria y del foco, individual u organizacional.

Algo que no puede faltar tampoco en la planificación tanto de la evaluación como de la intervención, es informar siempre al personal de las conclusiones a las que se han llegado, esto lo puede realizar directamente la organización o lo podemos hacer nosotros/as, pero es importante que vean claridad y transparencia y que el esfuerzo que se les ha pedido a la hora de realizar la evaluación y/o intervención tiene un sentido. La técnica del *Survey Feedback* es una buena forma de devolver esa información y además de involucrarlos en las soluciones, ya que no hay mejor que los/as propios/as empleados/as para saber qué se puede hacer.

El resto de clases de la asignatura fueron destinadas a las intervenciones específicas en burnout, tecnoestrés y adicción al trabajo, pero fueron en mi opinión excesivamente teóricas, te enseñan que puedes hacer en cada patología pero no tanto cómo hacerlo.

✓ **SBE008. Psicología del *coaching*.**

Responsable: Marisa Salanova.

Profesorado:

- Marisa Salanova. Bases de la PsiPos *Coaching*, competencias del *Coach*, el proceso de *Coaching*.
- Elena Cucala. Herramientas externas de *coaching*.
- Lisa Vivoll. *Coaching in Company*.
- Carmen Collados. Retos en el *coaching*: confianza, escucha empática y creencias limitadoras.

Mis conclusiones: esta asignatura era de las más desconocidas, al menos para mí, ya que sí que había oído hablar del *coaching* pero no sabía nada sobre él, y la verdad es que cubrió mis expectativas aun habiéndome perdido las aportaciones de la profesora Lisa Vivoll, ya que sus clases eran íntegramente en inglés.

El *coaching* es un proceso de aprendizaje orientado al cambio y a la consecución de metas, mediante una relación no directiva entre el/la *coach* y el/la cliente/a. Aparentemente te explican esto y piensas, si el *coach* solamente acompaña, no da soluciones, debe ser fácil, pues según mi juicio sobre lo poco que vi es que la labor del/la *coach* es extremadamente difícil y requiere de una gran experiencia y soltura. Porque no consiste sólo en ir realizando preguntas, consiste en que el/la cliente/a tome consciencia de su situación y asuma un compromiso de acción sin imposiciones ni sugerencias. El/la *coach* dispone de herramientas externas como puedan ser: la rueda de la vida, el análisis DAFO, las visualizaciones, los anclajes, descubrimiento de los valores personales, entre otras. Por otro lado el/la *coach* también tiene las herramienta internas, como son la confianza creada, las preguntas poderosas y la escucha empática, la que se realiza desde la perspectiva del otro y sin juicios, que le ayudaran a realizar ese acompañamiento e ir tirando del hilo del descubrimiento del/la cliente/as. Estas herramientas, tanto las externas como las internas, van encaminadas a ayudar a que el/la cliente/a reflexione, sea consciente de sus creencias y pueda cambiarlas, todo ello sin convencerle de nada.

Por la parte más teórica, el *coaching* tiene como uno de sus modelos teóricos el Modelo GROW:

- Goal. Es la meta, el objetivo del/la cliente/a, debiendo éste ser medible, específico, temporal y ambicioso pero alcanzable.
- Reality. Es la situación actual de la cual se debe hacer consciente e identificar tanto fortalezas como creencias limitantes.
- Options. En esta etapa se buscan soluciones y acciones concretas, todas las posibles.
- Will. Son las acciones concretas, realizables y positivas.

El/la *coach* será el que acompañe al/la cliente/a en el paso de una etapa a otra, hasta la consecución de la meta y con ello la finalización del *coaching*.

✓ **SBE011. Prácticas externas.**

Responsable: Merche Ventura.

Mis conclusiones: Esta asignatura verdaderamente no tuvo nada que ver con lo que yo esperaba que fueran mis prácticas, mi idea era la de realizarlas en un departamento de recursos humanos de una empresa

que, si además, tenía los valores que yo creo que son necesarios, para que en una empresa haya un trabajo conjunto de empleados/as y gerencia, mejor. Con ésto, mis objetivos eran, en primer lugar, ampliar mi experiencia en el mundo laboral empresarial, ya que mi experiencia se limitaba al ámbito deportivo, y en segundo lugar, trasladar la teoría a la práctica, ya que es ahí donde se acaba de ver los matices de aplicación de cada situación y se interiorizan los conocimientos teóricos aprendidos con mayor facilidad.

Pero las cosas no se dieron como esperaba y finalmente, debido a la oferta de Merche Ventura, decidí quedarme en el equipo WoNT para realizar mis prácticas. Y aquí la verdad, es que no cumplí ninguno de mis objetivos, o al menos totalmente, ya que la experiencia laboral no la aumenté en el sentido que quería y, la transferencia de muchos de los conocimientos adquiridos en el Máster no la pude llevar a cabo porque la variedad de tareas, relacionadas con temas que no fueran la metodología HERO, fueron escasas.

Aun así aprendí mucho, el equipo WoNT está compuesto por excelentes profesionales enamorados/as de su profesión que no hacen más que transmitirme esa pasión. Profundicé en el desarrollo de un modelo y en cómo evoluciona según se avanza en las investigaciones. Descubrí la investigación, con la que no había tenido experiencia previamente y me despertó la curiosidad. Curiosidad por saber cómo se relaciona, por ejemplo, el deporte, como actividad de recuperación, con en el trabajo.

Así que las prácticas, no fueron como esperaba en un principio, pero han sido todo un descubrimiento.

2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL ÁMBITO PROFESIONAL / INVESTIGADOR

Cuando una persona decide realizar unos estudios, el objetivo es adquirir conocimientos pero también competencias. Las competencias son “un conjunto de comportamientos observables que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización concreta” (Pereda y Berrocal, 2008), es decir, es la puesta en práctica de lo aprendido de forma exitosa. Para este Máster, el propio equipo WoNT nos propone 9 competencias a evaluar, en las cuales debemos reflexionar en qué medida hemos adquirido dicha competencia y como se evidencia tal adquisición.

A continuación describiré ejemplos tanto de las prácticas externas, realizadas en el Equipo WoNT, como del transcurso del curso académico en el que se evidencie mi mejora en dicha competencia. Posteriormente puntuaré, con una escala del 1 al 4, mi nivel en dicha competencia con anterioridad al curso y con posterioridad, tanto en el ámbito práctico como en el académico.

CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía

- Prácticas externas. En las prácticas en el WoNT, el modelo que pude ver con mayor profundidad es el Modelo HERO. Con la introducción de datos en las bases, las transcripciones de las entrevistas y demás tareas relacionadas, me ayudaron a identificar mejor los elementos del Modelo para entender e interpretar mejor el Modelo HERO en sí, pero también los otros modelos en los que se basa de demandas y recursos, y sus procesos de desarrollo.

Nivel de competencia previo	Nivel de competencia posterior
1	4

- Trabajo académico. En el ámbito académico, el aplicar las diferentes teorías y procesos los hemos tenido que aplicar en casi la totalidad de Trabajos Fin de Asignatura (TFA), ya que en todos ellos se nos ha pedido el desarrollo de la aplicación del modelo teórico en el que nos basábamos para realizar el proyecto, por lo que debíamos ser capaces de interpretarlos. Como ejemplo, en la asignatura SBE001 se nos dio un caso por cada modelo teórico dado en clase, los cuales debíamos analizar y motivar según su modelo correspondiente.

Nivel de competencia previo	Nivel de competencia posterior
1	4

CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.

- Prácticas externas. El equipo WoNT es un equipo de investigación y, en mi estancia allí, he podido ver y participar en el proceso de investigación que llevan a cabo sobre las mejores prácticas saludables que realizan las consideradas organizaciones HERO. Cómo se plantea el modelo teórico a seguir, se plantea el procedimiento y las hipótesis, se busca la muestra, se extraen y se analizan los datos y se obtienen conclusiones.

Nivel de competencia previo	Nivel de competencia posterior
1	4

- Trabajo académico. Académicamente, como investigación tuvimos que realizar también en la asignatura SBE001 un proyecto de investigación, éste debía contener, una pregunta de investigación con objetivos concretos e hipótesis, los antecedentes y el estado actual de los aspectos científico-técnicos, la metodología a utilizar, el plan de trabajo a desarrollar y por último las aportaciones teóricas y prácticas. La pregunta de nuestro proyecto fue “*¿Aumentan los niveles de capital psicológico positivo de los/las maestros/as con la realización de un curso On-line de Psicología Positiva aplicada a la Educación?*” y nos basamos en el Modelo RED (Recursos, Experiencias y Demandas), (Salanova, Cifre, Martínez y Llorens, 2007) para plantearlo.

Nivel de competencia previo	Nivel de competencia posterior
1	4

CE3- Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.

- Prácticas externas. Con respecto a la parte específica de Recursos Humanos, durante mi estancia en las prácticas no pude ver nada teórico, ya que no hicimos ninguna tarea relacionada con ello.

Nivel de competencia previo	Nivel de competencia posterior
1	2

- Trabajo académico. La asignatura relacionada con la parte de recursos humanos fue la SBE002, el trabajo estuvo dirigido a evaluar la problemática de una empresa en plena crisis, aportando soluciones en cuanto a las quejas de los distintos departamentos desde una correcta planificación estratégica del

departamento de recursos humanos. Este trabajo nos sirvió para hacernos conscientes de la importancia de la ubicación del departamento de recursos humanos en el organigrama de una empresa y de la importancia de una estrategia de recursos humanos alineada con la estrategia y valores de la propia empresa.

Nivel de competencia previo	Nivel de competencia posterior
1	3

CE4 - Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.

- Prácticas externas. Durante mi estancia en prácticas, el equipo estaba trabajando en las intervenciones positivas, aplicándoselas ellos mismos para luego poder averiguar la mejor forma de llevarlas a la intervención y prever las posibles complicaciones y darles solución. Algunas de las técnicas que llevaron a cabo fueron, la carta de agradecimiento, escribir todos los días tres cosas positivas que te hubieran ocurrido y la “imagen pública y fortalezas”, que es en la que estaban cuando yo llegué. Ésta consistía en preguntar a gente que comparte algún área de tu vida por tus fortalezas y por aspectos a mejorar, luego con la información de todas esas personas debías distribuirlas en las que conocías todos, las que tu no conocías pero ellos sí y las que no conocía nadie y te habían salido como resultado del cuestionario de fortalezas de Seligman. Una vez distribuidas consistía en elaborar un plan de acción para desarrollar y mejorar las áreas a mejorar y seguir cultivando las fortalezas que ya poseías.

Nivel de competencia previo	Nivel de competencia posterior
1	4

- Trabajo académico. Como he comentado con anterioridad en los TFA debíamos desarrollar el modelo teórico en el que nos basábamos para realizar el proyecto y, para ello, además de interpretarlo debíamos saber aplicarlo al caso en que estábamos. Un ejemplo de ello podría ser el trabajo realizado en la asignatura SBE003, en el que debíamos realizar una propuesta de afrontamiento de una fusión de empresas. Nuestra propuesta consistió en trabajar la inteligencia emocional y el liderazgo en los jefes/as intermedios y el capital psicológico en los/las empleados/as con el objetivo de obtener un estado de bienestar, engagement y flow en la plantilla. Todo esto utilizando a modo de base el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (Bakker & Demerouti 2008).

Nivel de competencia previo	Nivel de competencia posterior
1	4

CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.

- Prácticas externas. El equipo WoNT es un claro ejemplo de organización que se adapta a los cambios, ya que la ciencia y, por lo tanto, la investigación son algo vivo, están en continuo movimiento y si no te vas adaptando te quedas atrás, y el WoNT está continuamente pensando en proyectos nuevos. Todo eso con personas que están de paso, es decir, normalmente los/as investigadores/as que pasan por el equipo se quedan el tiempo necesario para realizar su doctorado o sus estudios y luego se van, por lo que también es un reto el continuar con los proyectos mientras las personas dentro de ellos van cambiando. Otra situación a la que tiene que hacer frente el equipo es la multiculturalidad, ya que por ejemplo, en la actualidad se compone de 13 personas de 5 nacionalidades distintas. Y aun experimentando tantos cambios de personal, la directora y coordinadora tratan de inculcar mediante el ejemplo y, visualmente en todas las salas, la visión, la misión y los valores a seguir. Por otro lado también tratan de que haya un buen clima de trabajo con un sentimiento de equipo, por ejemplo para final de curso, la directora nos llevó a todos a realizar una sesión de *coaching* con caballos, resultando ser una experiencia de buenas sensaciones y trabajo en equipo.

Nivel de competencia previo	Nivel de competencia posterior
1	3

- Trabajo académico. Durante el curso esta competencia se desarrolla en la asignatura SBE004, en la que se imparte la teoría y se trabajan los aspectos relacionados con el clima y la cultura, y los procesos de cambio y desarrollo organizacional. Con lo que la competencia la pusimos en práctica en el trabajo de la asignatura, en el que se debía identificar los principales problemas o necesidades a los que se encontraba expuesto el IES Aprentia. Posteriormente, debíamos elaborar una guía de aprendizaje para el cambio, específica para IES Aprentia, atendiendo a los 3 elementos clave del modelo de aprendizaje continuo de las organizaciones que ‘aprenden’: a) Análisis de necesidades de aprendizaje b) Diseño del aprendizaje c) Evaluación del aprendizaje.

Nivel de competencia previo	Nivel de competencia posterior
1	3

CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.

- Prácticas externas. Como técnica de gestión de recursos humanos, en las prácticas pude ver cómo elaboraban un protocolo de desvinculación, ya que como he comentado antes por el equipo pasa mucha gente a lo largo de los años. Los motivos de la marcha de un/a empleado/a de una organización pueden ser varios, pero en todos los casos se debería de tener un protocolo que hiciera esa desvinculación, sea voluntaria o forzosa, lo menos traumática posible para ambas partes.

Nivel de competencia previo	Nivel de competencia posterior
1	2

- Trabajo académico. La asignatura dedicada a esta temática fue la SBE005, y la técnica que desarrollamos en el proyecto fue el análisis de puestos, procedimiento básico de un departamento de recursos humanos en una organización. El proyecto lo basamos en la empresa de una de las compañeras, que por ser una PYME relativamente joven no disponía de tal material. Un análisis de puestos en esta empresa le sería de gran ayuda, obteniendo con él una mayor organización y mejor distribución de las tareas, optimizando así los resultados tanto individuales como organizacionales. (Este proyecto está en previsión de implementarse en la empresa.)

Nivel de competencia previo	Nivel de competencia posterior
1	4

CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.

- Prácticas externas. El equipo es parte de un departamento de la universidad por lo que no tiene el funcionamiento de una empresa, aun así, sí que pone en práctica alguna de las “prácticas organizacionales saludables”, por ejemplo la referida a la conciliación trabajo-vida privada con un horario flexible y la posibilidad de un día de teletrabajo.

Nivel de competencia previo	Nivel de competencia posterior
1	4

- Trabajo académico. Las prácticas organizacionales las vimos en la asignatura SBE006, pudiendo realizar un proyecto de intervención relacionada con una de las prácticas organizacionales, que en nuestro caso, fue la comunicación. El proyecto consistió en evaluar la práctica de comunicación en un servicio de deportes mediante un cuestionario, ya que habían quejas por parte de la plantilla referentes a fallos en el flujo de trabajo, derivados de la calidad y la cantidad de comunicación interna, unas veces por exceso de información y otras por defecto. Posteriormente, si se hubiera llevado a cabo, con los datos que se hubieran obtenido del cuestionario se hubiera realizado un *Survey Feedback* para establecer, junto con la plantilla, un plan de acción adecuado.

Nivel de competencia previo	Nivel de competencia posterior
1	4

CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.

- Prácticas externas. Durante mis prácticas tuve la oportunidad de participar en la organización de la semana de la salud en la que la Universidad Politécnica de Valencia, la Universidad de Alicante, la Universitat Jaume I y la Universidad Miguel Hernández celebraron conjuntamente el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Estas jornadas informativas de vida saludable, se pueden considerar una técnica de intervención y optimización de la salud para toda la comunidad universitaria.

Nivel de competencia previo	Nivel de competencia posterior
1	3

- Trabajo académico. En la asignatura SBE007, como ejercicios prácticos nos aplicamos diferentes herramientas de intervención positiva, una de ellas iba dirigida a expresar gratitud y consistió en escribir una carta de agradecimiento cuyo destinatario fuera alguien importante en el trabajo. Y otra fue una pequeña práctica de *mindfulness* dirigida por uno de los compañeros que es experto en el tema. También realizamos en esta asignatura un proyecto basado en la realización de una evaluación psicosocial a una PYME y una posterior propuesta de intervención sobre los posibles riesgos.

Nivel de competencia previo	Nivel de competencia posterior
1	3

CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

- Prácticas externas. En la asignatura en la que podemos valorar mejor si hemos adquirido las competencias propuestas es, sin duda, la de prácticas externas, ya que es cuando te toca aplicar cada conocimiento. En mi caso mis prácticas han sido también muy teóricas, en el sentido de que han ido dirigidas al estudio y desarrollo de un modelo teórico. Por ello pienso que se me han quedado muchas competencias por comprobar, si realmente soy capaz de transferirlo a la acción o simplemente se ha quedado en algo teórico que creo que se aplicar.

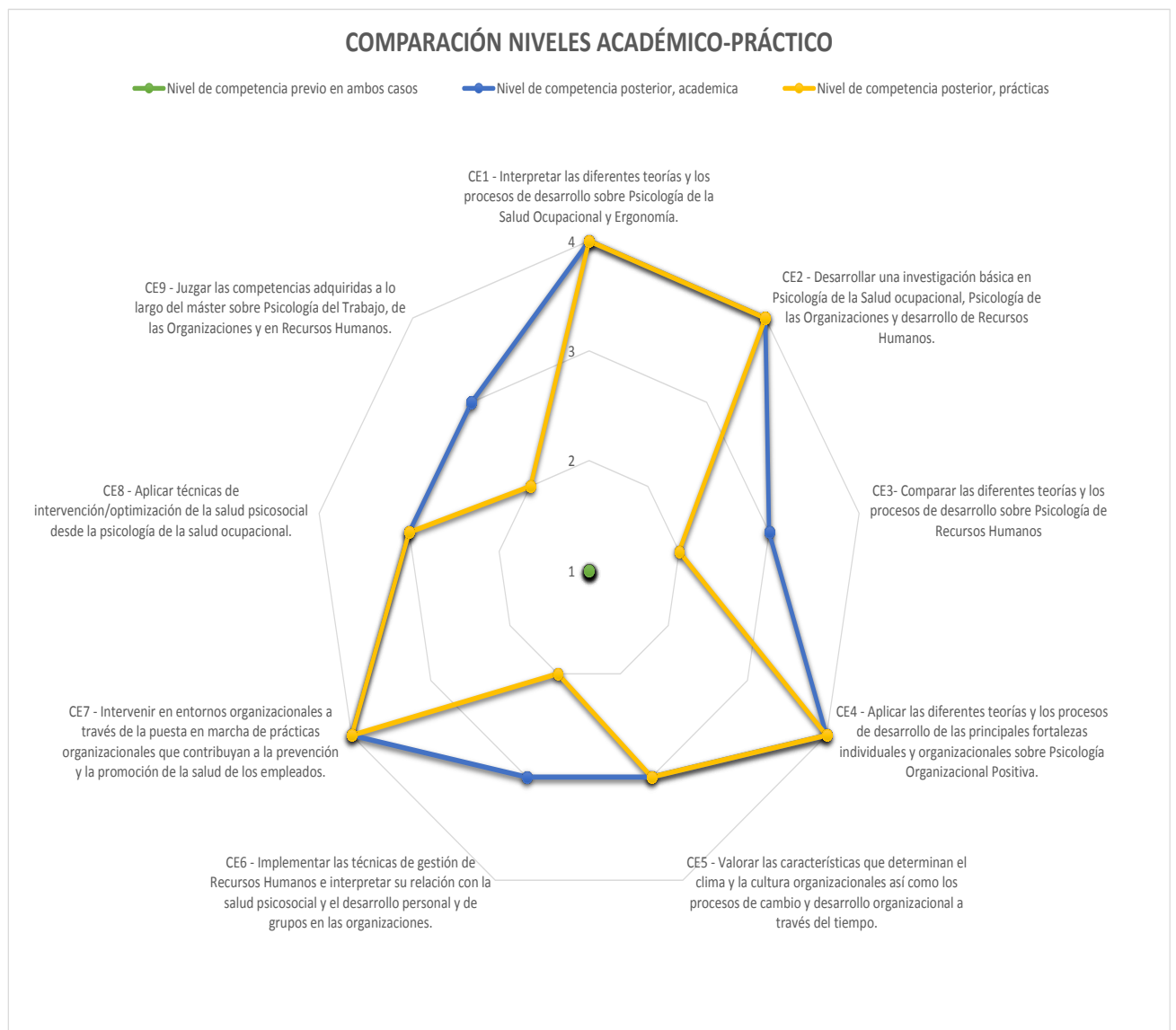
Nivel de competencia previo	Nivel de competencia posterior
1	2

- Trabajo académico. A nivel académico, el mayor juicio de adquisición de competencias que podemos hacer es la realización de TFM, ya que es un momento en el que debes realizar un repaso a todo lo visto durante el Máster y reflexionar realmente con qué te has quedado. El esfuerzo de tratar de redactar las conclusiones y de encontrar una unión entre los conocimientos adquiridos para estructurarlos y tener una visión de conjunto, ha resultado ser muy enriquecedor y muy útil para afianzar aprendizaje.

Nivel de competencia previo	Nivel de competencia posterior
1	3

3. VALORACIÓN PERSONAL

Como he comentado anteriormente, una competencia es un conjunto de comportamientos observables que están causalmente relacionados con un desempeño, bueno o excelente, en un trabajo concreto y en una organización concreta, por eso la forma más conveniente de juzgar si se ha adquirido una competencia es con las prácticas externas. Aun así, creo que hasta cierto punto se puede vislumbrar si la competencia se ha adquirido de una forma más teórica, sin que lleguen a ser comportamientos observables. Esta forma, son los proyectos realizados para cada asignatura, durante todo el Máster. En mi caso, al realizar mis prácticas en un equipo de investigación creo que no he llegado a desarrollar en la práctica la mayoría de los conocimientos dados, sobre todo los relacionados con la parte de recursos humanos. Por ello he valorado las competencias desde un punto de vista práctico y desde un punto de vista teórico, refiriéndome a los proyectos realizados durante el Máster



Las diferencias entre el nivel adquirido en las prácticas y en las clases se centra en las siguientes competencias:

- CE3- Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.
- CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.
- CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

En todas ellas el nivel adquirido es menor en el ámbito práctico, las dos primeras están relacionadas con el tema de recursos humanos, que creo que los conocimientos se han podido adquirir de forma satisfactoria durante el curso, pero también creo, que debido a las características de mis prácticas, no se han podido acabar de asimilar con acciones y conductas.

También han habido competencias en las que no he llegado al máximo nivel de adquisición, ni a nivel práctico ni teórico. Y éstas son:

- CE3- Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.
- CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.
- CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.
- CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

Las competencias CE6, CE8 y CE9 coinciden en que son, a mi entender, las más prácticas de todas, las que requerían de mayor número de ejercicios en clase y de acciones concretas en las prácticas, y también son las que menos hemos transferido a la práctica, de ahí que las haya puntuado en un nivel más bajo. En el caso de la CE3 el motivo es parecido, al tratarse de la parte de recursos humanos y no haberlo tratado en las prácticas, creo que no he llegado a adquirir el nivel óptimo en dicha competencia.

Para haber podido mejorar dichas competencias creo que el Máster debería tener partes más prácticas, bien con más trabajos, más ejercicios, o incluso la incorporación de talleres en algunas sesiones, sobre todo en las últimas asignaturas que son las de intervención.

MEJORAS PARA EL MÁSTER.

El Máster está muy bien organizado, el calendario está claro desde el primer momento y la distribución de las clases es adecuada, ya que el realizar la asignatura y examinarse la semana posterior te permite llevar al día la materia y, el que los días de clase sean dos, hacen posible el adoptar una rutina y compaginar las clases.

con el trabajo y los exámenes. Lo único que veo que se podría mejorar sería el poner los exámenes en días que no tengamos clase, ya que nuestro nivel de activación y concentración después del examen no es muy alto, pero entiendo que es lo más práctico, ya que para los/las que trabajan o los/las que vienen desde fuera es costoso venir otro día entre semana o el sábado por la mañana.

La evaluación de las asignaturas se realiza mediante un examen tipo test de alternativa múltiple y por un trabajo fin de asignatura (TFA), siendo la distribución de la nota final del 60%-40% respectivamente. En cuanto a esta distribución tengo ciertas discrepancias, ya que pienso que se deberían invertir los porcentajes, considero que la realización del trabajo requiere una mayor exigencia tanto de conocimientos como de tiempo empleado, además de como he dicho anteriormente, es donde mejor se puede apreciar la adquisición de competencias, cosa que a mi entender no se consigue en los exámenes, y más teniendo en cuenta que en los exámenes no descuentan las respuestas falladas y disponemos de los apuntes, con lo que tampoco estoy de acuerdo, ya que si es por igualar condiciones con los online, pienso que deberían ser ellos los que hicieran otro tipo de examen cuando vinieran a defender el TFM y no bajarnos a nosotros el nivel de exigencia. Otra mejora que podrían tener los exámenes es que las preguntas fueran de comprensión y no de memoria. Por último en cuanto a los exámenes, este año hemos encontrado preguntas con 3 alternativas, preguntas repetidas, errores tipográficos, etc, por lo que pediría más atención en su elaboración. En cuanto a los trabajos como mejora propondría unificar criterios a la hora de puntuar los trabajos, ya que dependiendo del/la tutor/a que te toque puedes resultar perjudicado/a o beneficiado/a en comparación con los compañeros/as.

Las asignaturas impartidas durante el Máster creo que han sido adecuadas y muy interesantes, y además quiero valorar la excelente calidad, tanto de conocimientos como de profesionalidad del profesorado que las han impartido. La única mejora que aportaría sería un mayor porcentaje de ejercicios prácticos, sobre todo en la asignatura SBE007 Intervenciones Psicosociales en el Trabajo en el que siendo la asignatura más práctica de todas se podría realizar dos clases de teoría y dos como talleres en los que con casos prácticos pudiésemos aplicar lo impartido. También creo que es interesante aumentar los ejercicios prácticos, en general en todas las asignaturas, porque considero que las 150 horas de prácticas externas se quedan escasas para transferir los conocimientos a la realidad laboral, y el realizar dicho aumento podría ayudar.

Para finalizar, decir que el hecho de cursar este Máster fue el de poder aprender a conjugar la visión laboral de mi padre, de esfuerzo y dedicación, con las vivencias de satisfacción y conciliación con la vida de Neus, para poder aplicarlo a las organizaciones. Tras cursa el Máster, he podido comprobar que la base científica, la teoría y los conocimientos están para poder tener una sociedad para la que el trabajar no sea algo negativo y una lucha entre los/as que mandan y los/las trabajadores/as, sino todo lo contrario, que sea algo motivante y satisfactorio beneficioso para todos, pero falta a mi entender todavía un cambio de mentalidad en nuestra sociedad y creer en que este es el mejor camino.

En cuanto a mi idea de dedicarme a aplicar los conocimientos adquiridos en las organizaciones, se ha quedado un poco relegado al realizar las prácticas en el equipo WoNT y descubrir el gusanillo de la investigación

4. FUTURO PROFESIONAL

Como he comentado anteriormente, mi idea era la de dedicarme a aplicar los conocimientos adquiridos en las organizaciones, pero en mis prácticas en el equipo WoNT, descubrí la investigación y, de momento, me gustaría seguir por esos derroteros y ver donde me llevan.

Cuando acabé las 150 horas de prácticas, la directora del equipo me ofreció la posibilidad de quedarme con ellos hasta final de curso, estaban empezando un nuevo proyecto, al que no dudé en unirme para ayudar en lo que pudiera, pero sobre todo para poder seguir aprendiendo. En Junio salió una convocatoria para una beca de investigación para trabajar en este mismo proyecto, por lo que presenté mi solicitud y, me la adjudicaron a finales de Julio para empezar el 1 de Septiembre. Esta beca tiene una duración de 4 meses. El objetivo general del proyecto es la prevención, mejora y promoción de la salud psicosocial de las personas y de las organizaciones. Específicamente, pretende investigar el desarrollo de las HEROs para determinar *las best practices* mediante metodología cuantitativa y realizar un estudio con una metodología cualitativa de estudio de caso y *focus group* en aquellas 10 organizaciones TOP que se caractericen por realizar las *best practices*.

Para este curso que viene tengo dos proyectos más, por un lado, cursar la asignatura específica de la vertiente de investigación del Máster de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. Y por otro lado, realizar el curso de Especialización en Psicología Positiva Aplicada, en el que también realizaré tareas de becaria. Estas tareas todavía no sé muy bien en qué consistirán, pero sí me han explicado que mi función será la de nexo de unión entre el alumnado presencial y el alumnado online, y la de responsable del buen funcionamiento de la clase en cuanto a la tecnología se refiere.

En cuanto a por donde quiero ir en el Trabajo de Investigación (TI) del Máster, no tengo muy claro que voy a hacer concretamente. pero lo que sí que sé es que estará relacionado con lo que he vivido siempre, que es el deporte. Me gustaría saber más sobre los beneficios que se pueden obtener en el trabajo con la práctica de deporte o cómo se pueden extrapolar los valores que se le atribuyen al deporte como son la disciplina, el esfuerzo, el trabajo en equipo, etc..., al final conductas extrarol, al ámbito laboral.

Para un futuro más lejano no sé qué haré, quizá si me gusta la investigación intentar hacer el doctorado y, si no me gusta, volvería a la idea con la que entré al Máster, que era, como dijo Santiago Vázquez, la de dedicarme dentro de una empresa a que las personas fueran un poco más felices cuando van a trabajar.

Este año me ha cambiado mucho la vida, se me han abierto frentes que, al iniciar el Máster, ni siquiera había soñado, estoy asustada, estoy saliendo de la zona de confort en la que llevaba demasiados años, pero también estoy ilusionada con todos los proyectos que tengo por delante.

Así que no me queda más que ¡¡¡¡¡a por ello!!!!

5. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

Salanova, M. (2010) (Dir.). Psicología de la Salud Ocupacional. Madrid: Síntesis.

Acosta, H., Salanova, M., y Llorens, S. (2012). How healthy organizational practices predict team work engagement: The role of organizational trust. *Ciencia & Trabajo, Special Issue*, 7-14

Rodríguez Montalbán, R., Martínez Lugo, M., & Salanova, M. (en prensa). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: Una combinación ganadora, *Universitas Psychologica*, 14 (3)

<http://www.wont.uji.es/>

6. ANEXOS

1. ANEXO I. Certificado notas del master.
2. ANEXO II. Solicitud de defensa.
3. ANEXO III. Autorización para la difusión en acceso abierto del trabajo de final de final de máster.
4. ANEXO IV. Informe de la profesora-tutora

José Luis Blasco Díaz, secretario general de la Universidad Jaume I.

CERTIFICA:

Que Gil Beltrán, Ester, con documento de identidad 20467627L, ha cursado los siguientes estudios oficiales de máster:

Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos (Plan de 2014) (Presencial) (R.D. 1393/2007)

Asignatura	Tipo	Créd.	C.A.	Conv.	Nota	
SBE001 - Trabajo y Salud Ocupacional	OB	5	2014/15	1ª ordinaria	Notable	8,20
SBE002 - Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional	OB	5	2014/15	1ª ordinaria	Notable	7,60
SBE003 - Psicología Organizacional Positiva	OB	5	2014/15	1ª ordinaria	Notable	8,60
SBE004 - Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad	OB	5	2014/15	1ª ordinaria	Sobresaliente	9,20
SBE005 - Técnicas de Gestión de Recursos Humanos	OB	5	2014/15	1ª ordinaria	Sobresaliente	9,00
SBE006 - Prácticas Organizacionales Saludables	OB	5	2014/15	1ª ordinaria	Sobresaliente	9,00
SBE007 - Intervención Psicosocial en el Trabajo	OB	5	2014/15	1ª ordinaria	Sobresaliente	9,30
SBE013 - Trabajo Fin de Máster	OB	12	2014/15		No presentado/a	
SBE008 - Psicología del Coaching	OP	5	2014/15	1ª ordinaria	Notable	8,80
SBE011 - Prácticas Externas	OP	8	2014/15	1ª ordinaria	Notable	8,00

Resumen créditos	Obligatorios Superados	
Créditos con carácter obligatorio	47	35
Créditos con carácter optativo	13	13

Nota media del expediente (1): 8,59
Nota media del expediente (2): 2,41

Ha superado la especialidad: Orientación Profesional

(1) Las calificaciones varían entre 0 y 10: Suspenso: 0-4,9; Aprobado: 5-6,9; Notable: 7-8,4; Sobresaliente: 8,5-10; Matrícula de Honor: 8,5-10

A partir del curso 2003/04 y de acuerdo con el R.D. 1125/2003, la escala de calificaciones es: Suspenso: 0-4,9; Aprobado: 5-6,9; Notable: 7-8,9; Sobresaliente: 9-10; Matrícula de Honor: 9-10

(2) Equivalencias a fin de homogeneizar las calificaciones de las diferentes universidades (RD 1267/1994): Suspenso: 0 Aprobado: 1 Notable: 2 Sobresaliente: 3 Matrícula de Honor: 4

(3) Asignatura cursada en otra universidad mediante un programa de intercambio.

C.A.: curso académico, **OB:** obligatoria, **OP:** optativa

El secretario general

La jefa del Servicio de Gestión de la Docencia y
Estudiantes
María del Carmen Falomir del Campo

**MÁSTER DE PSICOLOGÍA DEL
TRABAJO, ORGANIZACIONES,
Y EN RECURSOS HUMANOS**

**Solicitud de defensa del Trabajo
Fin de Máster**

Curso 2014-2015

(El presente documento entregado 15 DÍAS ANTES de la defensa junto con el trabajo por parte del alumno/a)

Yo, D./Dña.,
profesor/a tutor/a de D./Dña.

HAGO CONSTAR QUE:

- El TFM presentado por escrito cumple los requisitos para ser defendido de manera oral.
- El/la estudiante cumple los requisitos¹ para la defensa oral y pública del mismo.

En Castellón, a de de 201...

¹ Requisitos estudiantado para la defensa del TFM: Tener superados los 40 ECTS.



BIBLIOTECA
REPOSITORI INSTITUCIONAL

Autorització per a la difusió en accés obert del treball de final de grau o de final de màster

Autorización para la difusión en acceso abierto del trabajo de final de grado o de final de máster

A. Treball de final de grau o de final de màster / Trabajo de final de grado o de final de máster

Grau/Màster (denominació oficial) / Grado/Máster (denominación oficial)

Autor o autora / Autor o autora

DNI / DNI

Títol / Título

B. Vistiplau del tutor o tutora / Visto bueno del tutor o tutora

Nom i cognoms / Nombre y apellidos

- ☐ Done el vistiplau per a la difusió en accés obert d'aquest treball des del Repositori UJI Doy el visto bueno para la difusión en acceso abierto de este trabajo desde el Repositorio UJI
- ☐ No done el vistiplau per a la difusió en accés obert d'aquest treball des del Repositori UJI No doy el visto bueno para la difusión en acceso abierto de este trabajo desde el Repositorio UJI
- (Firma / Firma)

C. Vistiplau del supervisor o supervisora / Visto bueno del supervisor o supervisora

Nom i cognoms / Nombre y apellidos

Centre o empresa / Centro o empresa

- ☐ Done el vistiplau per a la difusió en accés obert d'aquest treball des del Repositori UJI Doy el visto bueno para la difusión en acceso abierto de este trabajo en el Repositorio UJI
- ☐ No done el vistiplau per a la difusió en accés obert d'aquest treball des del Repositori UJI No doy el visto bueno para la difusión en acceso abierto de este trabajo en el Repositorio UJI
- (Firma / Firma)

D. Autorització i declaració de l'autor o autora / Autorización y declaración del autor o autora

Com a autor o autora del treball indicat / Como autor o autora del trabajo indicado
Declare / Declaro

1. El document indicat és un treball original elaborat per mi i no infringeix els drets d'autoria d'una altra persona o entitat.
2. El material amb drets de tercers està clarament identificat i reconegut en el contingut del document lliurat.
3. Autoritze la Universitat Jaume I a conservar més d'una còpia d'aquest document i, sense alterar-ne el contingut, a transformar-lo en altres formats, suports o mitjans per a garantir-ne la seguretat, preservació i accés.
4. Aquesta autorització implica que la Universitat Jaume I ha d'identificar clarament el meu nom com a autor o autora o propietari o propietària dels drets d'explotació d'aquest treball i no ha de fer cap alteració del seu contingut diferent de les permeses en aquest document.
5. Autoritze a reproduir, comunicar i distribuir aquest document mundialment en format electrònic amb caràcter no exclusiu en el Repositori UJI sota la llicència Creative Commons:
 - ☐ CC-BY-SA «Reconeixement-Compartir igual». És permesa la reproducció, la distribució, la comunicació pública, la realització d'obres derivades i l'ús comercial sempre que se'n cite l'autoria i amb la mateixa llicència CC o equivalent.
 - ☐ CC-BY-NC-SA «Reconeixement-No comercial-Compartir igual». És permesa la reproducció, la distribució, la comunicació pública i la realització d'obres derivades sempre que se'n cite l'autoria i amb la mateixa llicència CC o equivalent, però no és permès fer-ne un ús comercial.
 - ☐ CC-BY-NC-ND «Reconeixement-No comercial-Sense obres derivades». És permesa la reproducció, la distribució i la comunicació pública sempre que se'n cite l'autoria, però no és permesa la realització d'obres derivades ni el seu ús comercial.

☐ **No autoritze** la difusió en accés obert d'aquest treball en el Repositori UJI.

(Firma / Firma)

1. El documento indicado es un trabajo original elaborado por mí y no infringe los derechos de autoría de otra persona o entidad.
2. El material con derechos de terceros está claramente identificado y reconocido en el contenido del documento entregado.
3. Autorizo a la Universitat Jaume I a conservar más de una copia de este documento y, sin alterar su contenido, a transformarlo en otros formatos, soportes o medios para garantizar su seguridad, preservación y acceso.
4. Esta autorización implica que la Universitat Jaume I deberá identificar claramente mi nombre como autor o autora o propietario o propietaria de los derechos de explotación de este trabajo y no deberá realizar ninguna alteración de su contenido diferente de las permitidas en este documento.
5. Autorizo a reproducir, comunicar y distribuir este documento mundialmente en formato electrónico con carácter no exclusivo en el Repositorio UJI bajo la licencia Creative Commons:
 - ☐ CC-BY-SA «Reconocimiento-Compartir igual». Se permite la reproducción, la distribución, la comunicación pública, la realización de obras derivadas y el uso comercial siempre que se cite la autoría y con la misma licencia CC o equivalente.
 - ☐ CC-BY-NC-SA «Reconocimiento-No comercial-Compartir igual». Se permite la reproducción, la distribución, la comunicación pública y la realización de obras derivadas siempre que se cite la autoría y con la misma licencia CC o equivalente, pero no se permite hacer un uso comercial.
 - ☐ CC-BY-NC-ND «Reconocimiento-No comercial-Sin obras derivadas». Se permite la reproducción, la distribución y la comunicación pública siempre que se cite la autoría, pero no se permite la realización de obras derivadas ni su uso comercial.

☐ **No autorizo** la difusión en acceso abierto de este trabajo en el Repositorio UJI.



**TRABAJO DE FIN DE MÁSTER (TFM) – PSICOLOGÍA
DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES Y EN RRHH**

CURSO: 2014/15 CONVOCATORIA: (1ª/2ª) ORDINARIA

INFORME del TUTOR o TUTORA

Sobre el TRABAJO ESCRITO

El/la profesor/a tutor/a hace constar su AUTORIZACIÓN para la Defensa Pública del Trabajo de Fin de Máster.

TÍTULO del TFM:

ALUMNO/A:

DNI:

PROFESOR/A TUTOR/A:

CALIFICACIÓN (0-10) (número y letra): ____ ()

Este informe se entregará a la coordinadora del TFM **UNA SEMANA** antes de la defensa.

(Puntuaciones parciales orientativas):

1. Participación activa del/la estudiante en el proceso de Tutorización (20%) <ul style="list-style-type: none"> El/la estudiante asiste con regularidad a las sesiones de tutorización. Participa y sigue de forma activa las sugerencias transmitidas por el tutor o tutora. <p style="text-align: right;">Puntuación (0-2):</p>	PUNTUACIÓN
2. Aspectos formales del TFM (30%). Se tendrán en cuenta los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> Presentación general y estructura coherente. Resúmenes (castellano e inglés). Redacción cuidada (ortografía y composición). Estilo de las Referencias bibliográficas (APA). <p style="text-align: right;">Puntuación (0-3):</p>	
3. Contenido del TFM (50%): <ul style="list-style-type: none"> Competencias (10%). El alumno desarrolla las competencias adquiridas teniendo en cuenta las planteadas en la guía Desarrollo competencias (30%): <ul style="list-style-type: none"> Descripción clara y precisa de la sobre las competencias adquiridas a partir de la descripción de tareas y actividades desarrolladas y /o resultados o evidencia que se han alcanzado las competencias. Intenta interrelacionar los contenidos adquiridos a lo largo del máster (en las diferentes asignaturas) con las tareas desarrolladas en la práctica en empresa / TIMI. Mostrar una descripción de como se ha desarrollado la competencia. Se sigue una lógica en la categorización de las competencias. Presentación clara y rigurosa de las competencias (tablas, gráficas, etc.). Futuro profesional Valoración personal (10%) <ul style="list-style-type: none"> Descripción clara y precisa sobre los aspectos positivos y a mejorar (con propuesta de mejora) respecto a las competencias desarrolladas Especificar ‘qué se lleva de más y de menos’ en cuanto a las competencias desarrolladas. <p style="text-align: right;">Puntuación (0-5):</p>	
PUNTUACIÓN TOTAL (0-10):	

OBSERVACIONES CUALITATIVAS:

(Añadir todo el espacio necesario)

Castellón de la Plana, a de de 20....

Firma (papel):

Fdo (Tutor/a):

(Papel y formato electrónico)